ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

Policy on Employment-Related Medical Information

ISBN 0-7778-5901-7

Approved by the Commission: June 19, 1996

Available in various formats: IBM compatible computer disk, audio tape, large print

Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca

Disponible en français

PLEASE NOTE

This policy reflects the Commission's interpretation of the *Ontario Human Rights Code* provisions and should be read in conjunction with the specific provisions of the *Code*. Any questions regarding this policy should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

INTRODUCTION

The Ontario *Human Rights Code* ("the *Code*"), states that it is public policy in Ontario to recognize the inherent dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination. The provisions of the *Code* are aimed at creating a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and feels able to contribute to the community.

These guidelines are intended to help applicants, employees and employers to understand their rights and responsibilities regarding employment-related medical information.

1. Employment Applications

In the past employers often screened out applicants with disabilities based on medical information requested on application forms or obtained through pre-employment medical examinations. The Commission believes that such questions, asked as part of the application screening process, violate subsection 23(2) of the *Code*.

Any medical assessment to verify or determine an individual's ability to perform the essential duties of a job, should only take place after a conditional offer of employment is made, preferably in writing. This allows an applicant with a disability the right to be considered exclusively on her or his merits during the selection process.

The Commission recognizes the fact that it would be advantageous to both the employer and prospective job applicants, if the employer were to disclose information on any specific medically related requirements of a position at an early stage of the recruitment process.

> **Example:** A Police Services Board may stipulate in a recruitment advertisement that applicants must meet a minimum vision standard without corrective lenses to qualify for selection.

2. The Personal Interview

The prohibition contained in subsection 23(1) of the *Code* is qualified by subsection 23(3), which allows an employer to ask at a personal interview, whether an applicant has any disability-related needs that would require accommodation to enable her or him to do the essential duties of the job. The duty to provide such accommodation is discussed in more detail in the following section.

It is not unusual for an employer to ask about, or for a job applicant or an employee to volunteer information about her/his specific medical condition. However, an employer or supervisor may be placed in a vulnerable position if he or she directly receives any information about the particular medical

condition of an applicant or employee. This information leaves the way open for an allegation to be made that subsequent decisions relating to the hiring of the applicant, or the promotion or termination of the employee were based on that information.

It is the view of the Commission that to protect the employer from allegations of discrimination, as well as the applicant or employee, medical related information should remain exclusively with the examining physician and away from an employee's personnel file.

3. Duty to Accommodate

In some circumstances, the nature or degree of a person's disability may preclude that individual from performing the essential duties of a job. Subsection 17(1) provides that the right to equal treatment in employment is not infringed if the an individual is *incapable of performing or fulfilling the essential duties* of the position because of a handicap.

However, subsection 17(2) provides that a job applicant or employee shall not be found incapable of performing the essential duties of a job, unless it can be demonstrated that it would cause undue hardship to accommodate her or his needs. The standard of undue hardship considers the cost of the required accommodation and any health and safety concerns that may be involved.(1)

A person who requires accommodation in order to perform the essential duties of a job has a responsibility to communicate her or his needs in sufficient detail and to cooperate in consultations to enable the person responsible for accommodation to respond to the request.

The duty to provide accommodation extends to all facets of the employment process: hiring, employment testing, on-the-job training, working conditions, transfer, promotions, *etc.*

FOR FURTHER INFORMATION

The Ontario Human Rights Commission has offices in several locations across the province. For more information about the Commission or this policy statement, please call the office most convenient for you during regular office hours from Monday to Friday. The addresses and telephone numbers of our offices are listed in this document.

Commission Offices

RELEVANT ONTARIO *HUMAN RIGHTS CODE* PROVISIONS

Section 17 (1) A right of a person under this Act is not infringed for the reason only that the person is incapable of performing or fulfilling the essential duties or requirements attending the exercise of the right because of handicap.

(2) The Commission, a board of inquiry or a court shall not find a person incapable unless it is satisfied that the needs of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Section 23 (1) The right under s. 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where an invitation to apply for employment or an advertisement in connection with employment is published or displayed that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

(2) The right under s. 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where a form of application for employment is used or a written or oral inquiry is made of an applicant that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

(3) Nothing in subsection 2 precludes the asking of questions at a personal employment interview concerning a prohibited ground of discrimination where discrimination on such ground is permitted under this Act.

ENDNOTES

1. Please refer to the Commission's *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities* for a detailed explanation of these standards.

IF YOU HAVE A HUMAN RIGHTS COMPLAINT

1. If you have a human rights complaint, you may contact the regional office closest to you. A

Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*").

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code*.

4. "Filing a complaint" means that you have completed the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.

5. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.

6. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

7. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

IF A HUMAN RIGHTS COMPLAINT IS MADE AGAINST YOU

1. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to the situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.

4. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the *Code* if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that the complaint is in bad faith, or that a remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) the person making the complaint waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

5. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

POLITIQUE CONCERNANT LES RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX LIÉS À L'EMPLOI

ISBN 0-7778-5902-5

Approuvée par la Commission: le 19 juin 1996

Disponible dans les versions suivantes: disquette informatique compatible IBM, ruban audio, texte en gros caractères d'imprimerie

Aussi disponible sur l'Internet: http://www.ohrc.on.ca

Available in English

REMARQUE

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles que les interprète la Commission. Il convient de lire ce document en fonction des dispositions précises du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant ces lignes directrices au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

INTRODUCTION

Selon le *Code des droits de la personne* («le *Code*») de l'Ontario, l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Ces lignes directrices visent à aider les personnes qui postulent ou occupent un emploi, ainsi que les employeurs à mieux comprendre leurs droits et leurs responsabilités pour ce qui est des renseignements médicaux liés à l'emploi.

RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX LIÉS À L'EMPLOI

1. Demandes d'emploi

Par le passé, les employeurs se sont souvent basés sur des renseignements médicaux, exigés sur les formulaires de candidature ou obtenus grâce à des examens médicaux préalables à l'embauche, pour écarter les postulants qui présentaient un handicap. La Commission estime que demander des renseignements de ce genre dans le cadre de la sélection préliminaire des candidats constitue une infraction à l'article (art.) 23(2) du*Code*.

Tout examen médical visant à établir ou décider si une personne est capable d'assurer un emploi ne devrait avoir lieu que lorsqu'une offre d'emploi conditionnelle lui a été faite, de préférence par écrit. Ceci respecte le droit des candidats handicapés à être pris en considération sur la seule base de leurs mérites durant le processus de sélection.

La Commission reconnaît qu'il serait avantageux tant pour l'employeur que pour les candidats en perspective que l'employeur révèle dès les premières étapes du processus de recrutement les informations concernant toute exigence spécifique d'ordre médical pour un poste.

Exemple: Une Commission des services de police peut préciser dans une anonce de recrutement que les candidats doivent satisfaire une norme de vue minimale sans lentilles correctrices afin d'être admissibles à la sélection.

2. L'entrevue privée

L'interdiction que prévoit l'art. 23(1) du *Code* est nuancée par l'art. 23(3), qui autorise l'employeur à demander, lors d'une entrevue privée, à la personne candidate si elle a des besoins issus d'un handicap qui nécessiteraient des adaptations spéciales pour lui permettre de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi. L'obligation de tenir compte de ces besoins est discutée plus en détail à la section suivante.

Il n'est pas rare qu'un employeur pose des questions liées à l'état de santé d'une personne qui postule ou détient un emploi ou que cette personne offre ce type de renseignements sans qu'ils lui soient demandés. L'employeur ou le superviseur qui a directement connaissance de renseignements portant sur l'état de santé d'une personne qui postule ou occupe un emploi risque cependant de se trouver dans une situation délicate, car toute décision d'embauche, de promotion ou de renvoi prise ultérieurement pourrait être perçue comme étant basée sur ces renseignements.

La Commission estime que pour protéger l'employeur au même titre que la personne qui postule ou occupe un emploi, ce type de renseignements devrait n'être connu que du médecin qui procède à l'examen et ne pas être versé au dossier constitué par le service du personnel concernant cette personne.

3. L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne

Il peut arriver qu'il soit impossible pour une personne de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi du fait de la nature ou du degré de son handicap. Aux termes de l'art. 17(1), le fait de traiter une personne différemment parce qu'un handicap la rend *incapable de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles* d'un emploi ne constitue pas une atteinte à son droit à un traitement égal en matière d'emploi.

Le sous-article 17(2) précise toutefois qu'il est interdit de conclure qu'une personne est incapable de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi à moins de pouvoir établir que les adaptations nécessaires pour tenir compte de ses besoins causeraient un préjudice injustifié. Pour déterminer s'il y a préjudice injustifié, il faut tenir compte du coût de l'adaptation nécessaire et de toute question de santé et de sécurité, le cas échéant.(1)

> *Toute personne qui exige une certaine adaptation de la part de l'employeur afin de s'acquitter des obligations essentielles d'un emploi a la responsabilité de communiquer ce besoin de manière suffisamment détaillée et de collaborer dans le cadre des consultations qui permettront au responsable de répondre à la demande.*

L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne s'étend à toutes les facettes de la vie professionnelle : l'embauche, les tests d'aptitude, la formation continue, les conditions de travail, les mutations, les promotions, etc.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La Commission ontarienne des droits de la personne a des bureaux à plusieurs endroits dans la province. Pour obtenir des renseignements au sujet de la Commission ou de ces lignes directrices, veuillez communiquer avec n'importe quel bureau de la Commission, du lundi au vendredi pendant les heures du bureau. Les adresses et les numéros de téléphone de nos bureaux sont annexés aux présentes.

Les bureaux de la Commission

DISPOSITIONS PERTINENTES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE* DE L'ONTARIO

Section 17 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Section 23 (1)Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

NOTE FINALE

1. Pour obtenir une explication détaillée de ces normes, voir les *Directrices pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* de la Commission.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si :

a) il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.